SOCIALT ENGAGEMENT:

Sygefraværssamtalen: Hvad må du spørge om?

I sommeren 2009 og i begyndelsen af 2010 træder ny lovgivning i kraft om virksomhedernes rettigheder og pligter i forbindelse med medarbejderes sygefravær. Lovgivningen retter sig mod fire konkrete områder:

- Forebyggelse af sygefravær.
- Tidlig indsats.
- Sygemeldte skal være aktive under sygemeldingen.
- Bedre samspil mellem sundheds- og beskæftigelsesindsatsen.

På de følgende sider beskrives sygefraværssamtalen, mulighedserklæringen og sygefraværssamtalens praktiske udformning. Desuden gennemgås i tre bilag de vigtigste regler for, hvad man som arbejdsgiver må og ikke må spørge en sygemeldt medarbejder om (Lov om helbredsoplysninger).

Sygefraværssamtalen

Fremover har arbejdsgiveren pligt til at følge op på sygemeldte medarbejdere. Det betyder at:

- Arbejdsgiveren skal indkalde en sygemeldt medarbejder til en sygefraværssamtale, der skal holdes senest i fjerde uge af sygemeldingen. Samtalen handler om, hvordan og hvornår medarbejderen kan vende tilbage til arbejdet. Arbejdsgiveren skal på baggrund af samtalen give oplysninger til kommunen på den blanket, der bruges til at anmelde sygefravær.
- Hvis sygdommen eller praktiske omstændigheder ikke giver mulighed for en personlig samtale, kan samtalen holdes telefonisk.
- Hvis arbejdsgiveren ikke indsender anmeldelsen til kommunen til tiden, mister arbejdsgiveren retten til sygedagpengerefusion, indtil anmeldelsen er indsendt. Det vil ikke få betydning for arbejdsgiverens ret til sygedagpengerefusion, at arbejdsgiveren ikke besvarer spørgsmålene eller afholder samtalen.
- Arbejdsgiveren har ikke pligt til at indkalde til samtale, hvis medarbejderen er i opsagt stilling og fratræder inden 8 uger efter første sygedag.
- Hvis arbejdsgiveren ønsker at udarbejde en mulighedserklæring (se nedenfor), kan parterne ved samtalen også drøfte, hvad der skal indgå i erklæringen.

Fastholdelsesplan

Hvis den sygemeldte medarbejder ikke forventes at vende tilbage inden for 8 uger, regnet fra 1. sygedag, kan **medarbejderen** anmode om, at arbejdsgiveren og medarbejderen sammen udarbejder en fastholdelsesplan for, hvordan medarbejderen hurtigst muligt, helt eller delvist, kan vende tilbage til arbejdspladsen.

Mulighedserklæring

Fremover erstattes lægeerklæringen ved sygdom af en mulighedserklæring. Arbejdsgiveren kan forlange en mulighedserklæring vedr. en lønmodtager ved såvel kortvarigt, gentaget fravær som ved langvarigt sygefravær. Denne mulighedserklæring skal bidrage til, at lønmodtageren fastholdes i arbejde.

Green Network
growing responsibility

Den 18. juni 2009

Erklæringen skal afgives på en blanket, godkendt af Arbejdsmarkedsstyrelsen, og den betales af arbejdsgiveren.
Mulighedserklæringen består af to dele:

1. Arbejdsgiveren og den sygemeldte medarbejder udfylder i fællesskab den første del på baggrund af en samtale. I den første del beskrives medarbejderens funktionsnedsættelser, påvirkede jobfunktioner og eventuelle skånehensyn, som bliver aftalt mellem arbejdsgiver og lønmodtager.
2. Lægen udfylder den anden del på baggrund af en samtale med den sygemeldte og oplysningerne i den første del. Den anden del indeholder lægens vurdering af arbejdsgiverens og sygemeldtes beskrivelse af funktionsnedsættelse og arbejdsmuligheder, lægens forslag til skåneinitiativer og forventet varighed af den periode, hvor arbejdet skal tilpasses eller helt eller delvist fravær fra arbejdet anses for påkrævet.

Arbejdsgiveren kan forlange mulighedserklæringen udarbejdet på et hvilket som helst tidspunkt i medarbejderens sygeforløb eller i tilfælde af et forløb med gentagne sygemeldinger.
Arbejdsgiveren kan fastsætte en rimelig frist for, hvornår mulighedserklæringen skal være arbejdsgiveren i hænde.

Sygefraværssamtalens praktiske udformning

Sygefraværssamtalens overordnede mål er en afdækning af, hvordan og hvornår medarbejderen kan vende tilbage til arbejdet. Arbejdsgiveren må ikke udspørge medarbejderen om sygdommens art, men følgende spørgsmål kan stilles ved samtalen:

- Hvornår forventer medarbejderen at blive rask?
- Er der behov for ændringer i arbejdets organisering og tilrettelæggelse?
- Hvilke overvejelser gør medarbejderen sig for at blive raskmeldt?
- Er der behov for arbejdsmiljørådgivning?
- Er der brug for tilbud om gradvis tilbagevenden og/eller delvis raskmelding?
- Er der behov for midlertidige ændringer af arbejdsopgaver – evt. færre opgaver?
- Er der behov for midlertidigt tilbud om at blive flyttet til andre arbejdsopgaver på virksomheden?
- Er der behov for hjælp til transport, hvis medarbejderen gerne vil forsøge at vende gradvis tilbage til arbejdspladsen?
- Hvordan vil virksomheden sikre den sygemeldte kontakt til arbejdspladsen i sygefraværsperioden, herunder deltagelse i sociale arrangementer?

Se i øvrigt bilag 1-3 for en præcisering af, hvad arbejdsgiver må og ikke må i forbindelse med indhentning af helbredsoplysninger om ansatte.

Telefonnumre:

Kommunernes Jobcentre kan rådgive virksomheden nærmere om sygefraværsreglerne, mulighedserklæringer og andre spørgsmål vedr. medarbejderes sygefravær.

Green Network
growing responsibility

Den 18. juni 2009

Kolding Kommune (Jobcenter Kolding):	Tlf. 7550 1500
Fredericia Kommune (Jobcenter Fredericia):	Tlf. 7211 3600
Middelfart Kommune (Jobcenter Middelfart):	Tlf. 8888 5160
Vejle Kommune (Jobcenter Vejle):	Tlf. 7681 0000
Hedensted Kommune (Jobcenter Hedensted):	Tlf. 79755000

Bemærkning

Ovenstående gennemgang tager udgangspunkt i den væsentligste lovgivning indenfor sygefravær, og kan derfor ikke anses for udtømmende. Ved konkret anvendelse af reglerne kan det kun anbefales at søge advokatbistand eller juridisk bistand, eksempelvis ved:

WIEDERQUIST A/S

Susanne Wiederquist
Direktør
Wiederquist
Havnegade 39
1058 København

Telefon	33 26 17 88
Mobil	28 40 17 88
Hjemmeside	www.wiederquist.dk
E-mail	suw@wiederquist.dk

15 år
Green Network
growing responsibility

Kan kontaktes på:
Tlf.: 70254070
Mail: sekretariatet@greennetwork.dk
Hjemmeside: www.greennetwork.dk

DEN EUROPÆISKE UNION
Den Europæiske Socialfond
Vi investerer i din fremtid

Denne pjece er udarbejdet i Socialfondsprojektet "Sygefravær og sundhed på arbejdspladsen – et kompetenceudviklingsprojekt".
Direktør og jurist Susanne Wiederquist har bistået med juridisk hjælp.

Green Network
growing responsibility

Den 18. juni 2009

Bilag: Loven om helbredsoplysninger

Tilbage i 1996 vedtog Folketinget "Lov om brug af helbredsoplysninger mv. på arbejdsmarkedet".
Loven skal sikre, at helbredsoplysninger ikke anvendes til at begrænse medarbejderens muligheder for at opnå eller bevare ansættelse, samt for at undgå diskrimination på arbejdsmarkedet. Loven kan ikke sættes ud af kraft med samtykke fra medarbejderen.
Loven fastsætter regler for, hvornår og hvordan en arbejdsgiver, inden en ansættelse eller under ansættelsen (som også inkluderer sygefraværssamtalen), må stille spørgsmål om en medarbejders helbredstilstand eller forlange, at medarbejderen helbredsundersøges.
Loven indeholder også regler om, i hvilke situationer en medarbejder skal oplyse om sin helbredstilstand.
Endelig indeholder loven regler om information og samtykke i forbindelse med helbredsundersøgelser, om brug af sagkyndig bistand samt regler om bl.a. lægers og offentlige myndigheders tavshedspligt.

Oplysninger om lønmodtagerens aktuelle helbredstilstand

I "Lov om brug af helbredsoplysninger mv. på arbejdsmarkedet" beskrives, hvordan arbejdsgiveren skal forholde sig under samtaler om helbredsspørgsmål:

"Arbejdsgiver må i forbindelse med ansættelse eller under ansættelse (herunder ved sygefraværssamtaler, red.) *af en lønmodtager alene anmode om helbredsoplysninger med det formål at få belyst, om lønmodtageren lider af en sygdom eller har symptomer på en sygdom, når sygdommen vil have væsentlig betydning for lønmodtagerens arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde."*

Det betyder at, arbejdsgiveren ved sygefraværssamtaler kun må spørge til helbredet, når sygdommen har væsentlig betydning for, om medarbejderen kan magte jobbet.
Arbejdsgiveren må altså *ikke* bede om eller spørge ind til generelle eller specifikke oplysninger om medarbejderens helbred. Det indebærer, at arbejdsgiveren ikke må spørge om årsagen til medarbejderens fravær, med mindre sygdommen har en *væsentlig* betydning for, om medarbejderen kan udføre arbejdet.
"Det pågældende arbejde" skal derfor forstås som alle de arbejdsfunktioner, arbejdsgiveren *realistisk* - ikke rent teoretisk - kan forudse, at medarbejderen kommer til at beskæftige sig med.
Arbejdsgiveren skal altså præcisere, hvilke sygdomme eller symptomer på sygdomme, der ønskes oplysninger om. Derfor kan arbejdsgiveren fx ikke bede om en generelt dækkende helbredserklæring, som er uden betydning for arbejdets karakter. De oplysninger, arbejdsgiveren indhenter, skal med andre ord altid være relevante set i forhold til det pågældende arbejde.

Green Network
growing responsibility

Den 18. juni 2009

Eksempel:

En arbejdsgiver skal afholde en sygefraværssamtale med en sygemeldt medarbejder, der arbejder som rengøringsassistent. Arbejdsgiveren har ret til at spørge den sygemeldte medarbejder: "Har din sygdom væsentlig betydning for din arbejdsevne som rengøringsassistent?" Arbejdsgiveren kan også direkte spørge den sygemeldte medarbejder: "Har du dårlig ryg eller andre sygdomme, som har betydning for dit arbejde?"

Spørgsmålene kan formuleres, så arbejdsgiveren ikke kommer ind på en konkret sygdom eller lidelse – fx spørger arbejdsgiveren ikke, om den sygemeldte har en diskusprolaps, men nøjes med at spørge, om denne har dårlig ryg.

Oplysninger om lønmodtagerens tidligere sygefravær

Arbejdsgiveren må gerne spørge om medarbejderens tidligere sygefravær, hvis fraværet skyldes en sygdom, som også fremover vil give anledning til et stort sygefravær.

Eksempel:

En arbejdsgiver må gerne spørge om medarbejderens sygefravær i det forgangne år, når det skyldes en kronisk sygdom (f.eks. migræne), der fortsat vil have væsentlig betydning for arbejdsdygtigheden. En arbejdsgiver må altså stille følgende spørgsmål: "Hvor mange sygedage havde du sidste år på grund af sygdomme, som du stadig lider af?" Arbejdsgiveren må ikke spørge: "Hvor mange sygedage havde du sidste år?"

Omvendt må der ikke spørges ind til en sygdom eller lidelse, der er behandlet og ikke vil give anledning til uarbejdsdygtighed fremover. Det kan fx være et brækket ben. Man må heller ikke kræve oplysninger om sygdom, som kun giver anledning til almindeligt sygefravær.

Hvad skal lønmodtageren oplyse om?

Den ansatte har pligt til, inden ansættelsen, at oplyse, om man lider af en sygdom eller har symptomer på en sygdom, som vil have væsentlig betydning for arbejdsdygtigheden. Hvis den ansatte ikke selv kommer ind på det, er arbejdsgiveren i sin ret til at stille spørgsmål herom.

Eksempel:

Lider den ansatte fx af en kronisk sygdom, som må forventes fremover at give anledning til et betydeligt sygefravær, skal det oplyses. Forventes den kroniske sygdom ikke at give anledning til væsentligt sygefravær – fx diabetes – er der ikke pligt til at oplyse herom. Omvendt vil en lønmodtager, der søger job som flyttemand, falckredder eller anden rygbelastende beskæftigelse, have pligt til at oplyse, om han har dårlig ryg.

En ansat er ikke forpligtet til at oplyse, om pågældende er HIV-positiv. Pågældende er (endnu) ikke syg, og derfor har det ikke væsentlig betydning for pågældendes arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde. Den ansatte har

først pligt til at oplyse herom, når det kan forudses, at arbejdsdygtigheden bliver nedsat, fordi vedkommende har udviklet AIDS.

Eksempel:

En kirurg, som har udviklet AIDS, har pligt til at fortælle, at han lider af sygdommen, da den vil kunne overføres direkte til patienter under operationer.

Helbredsoplysninger under særlige omstændigheder

Helbredsoplysninger om lønmodtagere, der er beskæftiget i udlandet

Dansk lovgivning gælder, når arbejdsstedet ligger i Danmark, også selvom lønmodtageren midlertidigt arbejder i udlandet. Er lønmodtageren udsendt for en periode af mere end 1 års varighed, gælder dansk ret dog som hovedregel ikke.

Når en medarbejder rejser udenlands for at arbejde, må arbejdsgiveren *ikke* stille spørgsmål om medarbejderens helbred, medmindre dette har direkte betydning for de pågældende arbejdsopgaver.

Hvis en medarbejders udenlandsrejser medfører særlige arbejdsopgaver eller indebærer særlige forhold, fx af geografisk eller samfundsmæssig karakter, kan det betyde, at en sygdom, som ellers ikke ville være relevant, nu bliver det.

I sådanne tilfælde vil en arbejdsgiver kunne stille supplerende spørgsmål eller kræve en helbredsundersøgelse foretaget, som ellers ikke ville have været tilladt.

Hvis arbejdsgiveren informerer om særlige forhold på stedet, hvor medarbejderen skal sendes hen – det kan fx være hvis stedet har en lav hospitalsstandard - og medarbejderen på denne baggrund på eget initiativ ønsker at lade sig helbredsundersøge - skal arbejdsgiveren ikke have oplysning herom.

Man kan eksempelvis forestille sig at medarbejderen på baggrund af oplysninger om arbejdsstedet ønsker at sikre sig, at han/hun ikke er i risikogruppen for at udvikle en sygdom, hvor hurtig og højtkvalificeret lægehjælp er nødvendig el.lign. Denne usikkerhed hos medarbejderen skal ikke oplyses til arbejdsgiveren.

Helbredsoplysninger fra lønmodtagere, der ansættes i skånejobs o. lign.

Personer, der midlertidigt eller permanent har en nedsat erhvervsevne, kan ansættes i skånejobs, fleksjobs, ansættes via revalidering eller arbejdsgiveren kan indgå en § 56 aftale med kommunen.

Hvis det fx under en sygefraværssamtale viser sig, at lønmodtageren lider af sygdomme, der er medvirkende til, at den ansattes arbejdsevner enten er varigt eller midlertidigt nedsat - og det ikke længere er muligt at omplacere eller fastholde den ansatte i ordinær beskæftigelse - kan arbejdsgiveren sammen med jobcenteret gøre brug af disse særlige ansættelsesordninger. Herudover vil jobcenteret kunne tilbyde forskellige hjælpemidler såsom arbejdsredskaber og mindre arbejdspladsindretninger, der kan forbedre det fysiske arbejdsmiljø.

I disse tilfælde gælder det, at arbejdsgiveren kun må spørge om og indhente helbredsoplysninger om den ansatte, hvis det har en direkte forbindelse med den ansattes arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde og herunder den pågældendes nedsatte erhvervsevne.

Eksempel:

En arbejdsgiver afholder en sygefraværssamtale med en kontormedarbejder, der har fået konstateret kræft. Den ansatte skal gennemgå et langvarigt behandlingsforløb, der medfører omfattende fravær med minimum 10 sygefraværsdage på 1 år. Denne arbejdsgiver indgår aftale med den ansattes bopælskommune om at bopælskommunen refunderer arbejdspladsens udgifter til sygedagpenge fra første fraværsdag i forbindelse med fravær på grund af den sygdom, medarbejderens kræftsygdom, aftalen er indgået omkring.

Arbejdsmiljømæssige hensyn

En arbejdsgiver kan tilbyde en lønmodtager at indhente oplysninger om pågældendes nuværende og fremtidige helbredstilstand. Det forekommer, hvor der ikke efter arbejdsmiljølovgivningen er pligt til det, som regel i situationer, hvor arbejdsgiveren skønner, at der er forhold i arbejdsmiljøet som vil være til fare for både den ansatte selv eller de øvrige ansatte.

Eksempel:

Det vil fx kunne komme på tale at indhente helbredsoplysninger på virksomheder, hvor der arbejdes med allergifremkaldende stoffer. Foretages der undersøgelser efter denne bestemmelse, skal reglerne i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1165 om arbejdsmedicinske undersøgelser følges.

At indhente oplysninger om den ansattes helbred forudsætter:

- At arbejdsmiljøforholdene på den pågældende virksomhed allerede lever op til kravene i arbejdsmiljølovgivningen.
- At oplysningerne kan være med til at forbedre arbejdsmiljøforholdene på arbejdspladsen.
- At oplysningerne skal være med til at forebygge arbejdsbetingede lidelser hos de ansatte.
- At arbejdsgiver forinden orienterer Arbejdstilsynets lokale afdeling (jf. 'Det lokale tilsynscenter').

Da der er tale om et tilbud, kan den ansatte vælge at afslå. Afslaget må naturligvis ikke skade den ansattes ansættelsesvilkår. Arbejdsgiveren må ikke presse den ansatte til at få foretaget en helbredsundersøgelse, da det vil være i strid med loven.

Arbejdsgivers krav om oplysning

Arbejdsgiveren må kun indhente helbredsoplysninger, som medarbejderen ikke selv er bekendt med, hvis oplysningerne har en afgørende betydning for det pågældende arbejde.

Eksempel:

En arbejdsgiver må fx kun sende en lønmodtager til en hjerteundersøgelse, hvis arbejdets art er så fysisk belastende, at oplysninger om en eventuel

hjertesygdom vil være af stor betydning for medarbejderens evne til at udføre arbejdet.

I de tilfælde, hvor arbejdsgiveren *kræver* indhentning af oplysning om lønmodtagerens helbredstilstand, kan dette kun lade sig gøre, når arbejdsgiveren har lavet en aftale med lønmodtagerens organisation.

Hensynet til virksomhedens drift

En arbejdsgiver kan indgå en aftale med medarbejderens organisation om, at der kan indhentes oplysninger om medarbejderens helbred, når det er nødvendigt af hensyn til virksomhedens drift.
Sådanne aftaler skal sendes til beskæftigelsesministeren til orientering. Hvis parterne ikke kan blive enige, afgør beskæftigelsesministeren, om undersøgelserne må foretages (lovens § 5).
Undersøgelsen må først iværksættes 4 uger efter at orienteringen er kommet frem til Arbejdstilsynets lokale tilsynscenter.

Eksempel: Bestemmelsen vil fx kunne anvendes, hvis større aftagere i en produktionsvirksomhed stiller krav til medarbejderens helbredstilstand, hvor der efter lovens hovedregel ellers ikke vil kunne stilles krav om helbredsundersøgelser.

Hensynet til forbrugeres og andres sundhed, det ydre miljø mv.

Beskæftigelsesministeren kan give tilladelse til, at en arbejdsgiver får undersøgt, om en lønmodtager er syg eller kan risikere at smitte andre, hvis det er nødvendigt af hensyn til:

- Forbrugeres eller andres sikkerhed og sundhedstilstand.
- Det ydre miljø
- Andre samfundsinteresser

Sådanne undersøgelser kan kun foretages, når disse hensyn klart overstiger hensynet til lønmodtageren, og når undersøgelserne foretages på en måde, som er til mindst mulig ulempe for lønmodtageren.

Eksempel:

Beskæftigelsesministeren kan give tilladelse til en undersøgelse af lønmodtagerens helbredstilstand i tilfælde, hvor man ønsker at sikre mod smittefare på virksomheder inden for levnedsmiddel- eller medicinalvareindustrien.

Overholder den ansatte ikke oplysningspligten om en relevant sygdom der begrænser arbejdsdygtigheden, kan fravær på denne baggrund være en lovlig grund for arbejdsgiveren at hæve ansættelsesforholdet. Bestemmelsen i lovens § 6 om lønmodtagerens oplysningspligt svarer stort set til funktionærlovens § 5.

Regler for helbredsundersøgelsen

I de tilfælde, hvor arbejdsgiveren lovligt kan indhente helbredsoplysninger om medarbejderen, skal lægen, inden undersøgelsen foretages, sikre sig, at medarbejderen både er skriftligt og mundtligt informeret om følgende forhold:

- Undersøgelsens formål og art.
- Undersøgelsens metode.
- De eventuelle risici, der er forbundet med undersøgelsen.
- De eventuelle konsekvenser, som undersøgelsens resultater kan få for medarbejderen.
- Karakteren af de oplysninger, som kan fremkomme ved undersøgelsen, herunder risikoen for fremtidig sygdom mv.
- Betingelserne for videregivelse af oplysninger.
- Undersøgelsens opfølgning; herunder om underretning af arbejdsgiveren.
- Hvordan undersøgelsens resultater skal opbevares.
- Hvor undersøgelsens karakter kan resultere i et undersøgelsesresultat, som kan have indvirkning på den undersøgtes livsforventning og selvopfattelse.

Medarbejderen har altid mulighed for at afslå en helbredsundersøgelse. Inden undersøgelsen foretages, skal arbejdsgiveren dog sørge for, at medarbejderen er informeret om de eventuelle konsekvenser, som et afslag kan få for medarbejderen.

I de tilfælde hvor arbejdsgiveren har et berettiget krav på at undersøgelsen gennemføres, vil det også være berettiget, hvis et afslag betyder, at pågældende så fx ikke kan få ansættelse eller risikerer at blive fyret.

Undersøgelsen må først foretages, når medarbejderen, efter en frist på mindst to arbejdsdage, har givet sit skriftlige samtykke til, at undersøgelsen foretages.

Den, der informerer medarbejderen om undersøgelsens resultat og fortolkning, skal respektere, hvis medarbejderen ikke ønsker fuldstændige oplysninger.

Hvem skal foretage helbredsundersøgelsen?

Medarbejderen vælger selv hvem, der skal foretage undersøgelsen. Det eneste kriterium er, at den pågældende er fagligt kvalificeret.

Uanset hvem medarbejderen vælger, vil det være naturligt, at det er personen som har lavet undersøgelsen, der informerer medarbejderen om hans helbredstilstand. Under samtalen vil de sygdomme, som medarbejderen kan risikere at udvikle, blive kommunikeret. Af denne grund er det vigtigt at få understreget, hvilke usikkerhedsmomenter der er ved undersøgelsens resultater.

Green Network
growing responsibility

Hvem får resultaterne af undersøgelsen?

Den, der foretager undersøgelsen, har tavshedspligt og må som udgangspunkt ikke videregive helbredsoplysninger til andre end medarbejderen selv.

Det betyder, at arbejdsgiveren ikke kan anmode en læge om medarbejderens helbredsoplysninger. Heller ikke, selvom medarbejderen har givet arbejdsgiveren en fuldmagt, eller hvis arbejdsgiveren har fået tilladelse til at indhente helbredsoplysninger. Det er *altid* medarbejderen alene, som kan modtage oplysningerne.

Omvendt har medarbejderen pligt til at informere arbejdsgiveren om sit helbred, hvis helbredet spiller ind på arbejdsdueligheden. Det kan fx være en smitsom sygdom, som kan være til fare for kunder og kollegers sundhed.

Det er først under sådanne ekstraordinære forhold, at helbredsoplysninger kan videregives, hvis ikke medarbejderen lever op til sin informationspligt. I sådanne tilfælde vil det være tilrådeligt at søge advokatbistand inden arbejdsgiveren søger om at få disse helbredsoplysninger i hænde.

Hvem betaler for undersøgelsen

Det er altid arbejdsgiveren, der skal betale udgifterne til helbredsundersøgelser. Arbejdsgiveren skal desuden sørge for, at undersøgelsen kan foregå i arbejdstiden og ske uden tab af indtægt for medarbejderen.

Sanktioner

Hvis medarbejderen er blevet krænket ved, at en arbejdsgiver har indhentet ulovlige helbredsoplysninger eller hvis medarbejderen er blevet uretmæssigt fyret, kan pågældende tilkendes en erstatning. Krav på godtgørelse kan rejses uafhængigt af, om der er lidt et økonomisk tab.

En arbejdsgiver, der overtræder loven, straffes med bøde. Overtrædelser af loven kan anmeldes til politiet.

Til gengæld vil fravær på grund af sygdom, som medarbejderen skulle have oplyst arbejdsgiveren om inden ansættelsen, ikke blive anset som lovligt fravær. I særlige tilfælde kan det berettige arbejdsgiveren til at hæve ansættelsesaftalen uden varsel.

Green Network
growing responsibility